

## Ersättningsriktlinjer

Dessa riktlinjer omfattar ersättning till verkställande direktör ("VD") och andra personer i Nordic Papers koncernledning ("ledande befattningshavare"). Riktlinjerna är framåtblickande, vilket innebär att de ska tillämpas på ersättningar som avtalats, och förändringar som görs i redan avtalade ersättningar, efter det att riktlinjerna antagits av årsstämman 2025.

Riktlinjerna omfattar inte ersättningar som beslutats av bolagsstämman, såsom program för långsiktig rörlig ersättning.

### Principer för ersättning

Ersättningen tillsammans med andra anställningsvillkor för VD och ledande befattningshavare ska vara så konkurrenskraftiga att Nordic Paper kan attrahera, anställa och behålla en kompetent koncernledning, vilket utgör en förutsättning för en framgångsrik implementering av Bolagets affärsstrategi och tillvaratagandet av Nordic Papers långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet. Den totala ersättningen ska dessutom vara marknadsmässig och förse ledande befattningshavare ett gemensamt ansvar och ägarskap för Bolagets övergripande resultat, vilket är i linje med aktieägarnas intressen.

### Total ersättning

Den totala ersättningen till VD och ledande befattningshavare ska vara konkurrenskraftig på marknaden i det land som personen är placerad. Den totala ersättningen består av fast kontantlön, rörlig kontantersättning som en del av incitamentsprogram, pensionsförmåner och andra förmåner. Bolagsstämman kan därutöver – och oberoende av dessa riktlinjer – besluta om exempelvis aktie- eller aktiekursrelaterade ersättningar och andra former av ersättning utan begränsningar.

### *Fast kontantlön*

Den fasta kontantlönen för VD och ledande befattningshavare ska ses över varje år. Vid fastställande och översyn av fasta kontantlöner ska den totala ersättningen, inklusive pensioner samt uppgifter om lokala marknadslöner, främst för relevant jämförelsegrupp av bolag, beaktas. Löneökningar (uttryckt som procent av befintlig fast kontantlön) ska vanligtvis baseras på extern marknadspraxis, andra anställda i relevanta marknader och befattningar samt individens prestation.

### *Rörlig kontantersättning*

Rörlig kontantersättning, som en del av årliga incitamentsprogram, ska vara kopplad till förutbestämda och mätbara kriterier relaterade till Bolaget, utformade för att vara värdeskapande för Bolaget och stärka kopplingen mellan uppnådda resultatmål och belöningar.

Kriterierna för incitamentsprogram ska årligen beslutas av styrelsen och utformas så att de främjar Bolagets affärsstrategi och långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, genom att exempelvis ha en tydlig koppling till affärsstrategin eller främja personens långsiktiga utveckling.

I vilken utsträckning som kriterierna för tilldelning av rörlig kontantersättning har uppfyllts ska mätas under en period av ett år och utvärderas efter mätperiodens slut. Den årliga rörliga kontantersättningen ska vara begränsad och den maximala utbetalningen får inte

överstiga 30 procent av den fasta kontantlönen för ledande befattningshavare och 50 procent för VD.

Styrelsen har rätt att, helt eller delvis, neka en person rätten till rörlig kontantersättning för det fall personen har agerat i strid med Nordic Papers uppförandekod, att återkräva rörlig kontantersättning som utbetalats till en person på felaktiga grunder, såsom omräkning av finansiella resultat på grund av felaktig finansiell rapportering, bristande efterlevnad av krav på finansiell rapportering etc.

### ***Pensioner och andra förmåner***

Nordic Paper strävar efter att gradvis röra sig mot premiebestämda pensionslösningar, vilket innebär att Nordic Paper betalar premier som motsvarar en specifik procentandel av den anställdes lön. Pensionsförmåner ska vara premiebestämda och ge individen rätt till pension från 65 års ålder om inte den berörda personen omfattas av förmånsbestämd pensionsplan i enlighet med obligatoriska kollektivavtalsbestämmelser eller obligatoriska lokala bestämmelser.

VD har en avgiftsbestämd pensionsplan med en premie begränsad till 40 procent av den fasta årliga grundlönen. Rörlig kontantersättning ska inte utgöra grund för pensionsförmåner, förutom när det följer av bestämmelser enligt en allmän pensionsplan (som den svenska ITP-planen). Andra förmåner får innefatta bland annat livförsäkring, sjukvårdsförsäkring och bilförmån. Sådana förmåner får sammanlagt uppgå till högst 15 procent av den årliga fasta kontantlönen.

### ***Villkor för uppsägning av anställning***

Uppsägningstiden för VD och ledande befattningshavare är sex (6) månader om anställningen sägs upp av Bolaget och sex (6) månader om anställningen sägs upp av den anställda. Dessutom kan ett avgångsvederlag om högst tolv (12) månaders fast kontantlön utbetalas till VD och högst sex (6) månader utbetalas till ledande befattningshavare om anställningen upphör på Bolagets begäran.

Bolagets VD och ledande befattningshavare ska omfattas av en konkurrensbegränsande klausul som är rättsligt bindande sex (6) månader efter anställningens upphörande, samt värvningsförbud av relevanta parter under samma period. Under en period med avgångsvederlag gäller konkurrensklausulen under denna period och i ytterligare sex (6) månader direkt efter avgångsvederlagsperioden. Bolaget kan ensidigt avstå från den konkurrensbegränsande klausulen efter egen diskretion. Som vederlag för konkurrensbegränsningen för de sex månaderna som inte omfattas av avgångsvederlagsperioden ska VD ha rätt till ersättning om 60 procent av den månatliga ersättningen (beräknat på fast kontantlön och rörlig lön) och 75 procent för ledande befattningshavare (beräknat på fast kontantlön). Ingen ytterligare ersättning för konkurrensklausulen ska ges under en period med avgångsvederlag.

### ***Ersättning till styrelseledamöter utöver styrelsearvoden***

Styrelseledamöter valda vid bolagsstämman kan i vissa fall erhålla ett arvode för tjänster som utförs inom deras respektive kompetensområden, men utanför deras styrelseuppgifter. Kompensation för dessa tjänster ska betalas enligt marknadsvillkor och godkännas av styrelsen.

## Beslutsprocessen

Styrelsen har inrättat ett ersättningsutskott. Utskottet ska bereda styrelsens förslag till riktlinjer för ersättning och andra anställningsvillkor för VD och ledande befattningshavare.

Utskottet ska även följa och utvärdera program för rörliga ersättningar till koncernledningen, tillämpningen av riktlinjer för ersättning samt gällande ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer i Bolaget. Styrelsen ska upprätta förslag till nya riktlinjer åtminstone vart fjärde år och lägga fram förslaget för beslut till årsstämman. Riktlinjerna ska gälla till dess att nya riktlinjer antagits av årsstämman.

Ersättningskommittén ska också förbereda styrelsens beslut att publicera och lägga fram en årlig ersättningsrapport för godkännande av årsstämman.

Ersättningsutskottets ledamöter är oberoende i förhållande till Bolaget och koncernledningen. Vid styrelsens behandling av och beslut i ersättningsrelaterade frågor närvarar inte VD eller andra medlemmar i koncernledningen, i den mån de berörs av frågorna.

## Frågående av riktlinjerna

Styrelsen anser att det är deras ansvar att tillämpa diskretion och göra välgrundade bedömningar avseende individuella ersättningspaket eller lönenivåer som från tid till annan kan avvika antingen över eller under den etablerade lönestrategin, helt eller delvis, om det finns särskilda skäl för avvikelse i det enskilda fallet och en avvikelse är nödvändig för att tillgodose Bolagets långsiktiga intressen, inklusive dess hållbarhet, eller för att säkerställa Bolagets ekonomiska bärkraft och kan baseras på sådana faktorer som:

- Individuell prestation och potential i förhållande till marknaden.
- Långsiktig successionsplanering och strategisk talangförsörjning.
- Affärsförhållanden i branschen eller marknaden i stort samt affärs- eller regulatoriska krav inom ledande befattningshavares ansvarsområde.
- Omständigheter där personer ombeds anta en ny roll, ansvar för specifika projekt eller strategiska initiativ.

## Lön och anställningsvillkor för anställda

Vid beredningen av styrelsens förslag till dessa ersättningsriktlinjer har lön och anställningsvillkor för Bolagets anställda i Sverige beaktats genom att uppgifter om anställdas totalinkomst, ersättningskomponenter och ersättningsökning över tid, har utgjort en del av ersättningsutskottets och styrelsens beslutsunderlag vid utvärderingen av riktlinjernas hållbarhet och de begränsningar som följer av dessa.